

能等（単純作業）ではないこと、公正な評価制度を設けることを前提条件としていること。

- ② 受入れ企業は、修得技能の目標と修得方法等に関する研修計画・技能実習計画の作成・履行が義務づけられているとともに、研修から技能実習に移行する際には、研修生は公正な技能評価試験に合格することが条件となっていること。
- ③ 研修期間当初に、日本語、日本の生活習慣等を教育することにより、その後の技術・技能の修得や日本での生活面への適応が円滑に図られる仕組みとなっていること。
- ④ 研修期間中は、受入れ団体が受入れ企業に対する研修の適正実施に係る指導、監査等の監理責任を負うとともに、JITCOにおいて、技能実習計画等の履行を担保するための巡回指導、相談・援助を相当の頻度で行っていること。

このほか、現行制度は、次のような点で研修・実習制度として仕組まれていることによって、定着を避け、一定期間で帰国することが、ほぼ実現（期間内の帰国率96%）できている。

- ① 修得した技能を母国に移転するため、国内の労働力需給動向にかかわらず、研修・技能実習合わせて最長3年で必ず帰国する仕組みとなっていること。
- ② 3年の年限を限って研修・技能実習を受け、帰国することが予定されているため、家族滞留を認めていないこと。
- ③ 行政機関による監督以外に、技能実習計画等の履行を担保するため、JITCOによる巡回指導等が相当の頻度で行われていること。

さらに、近年、アジア諸国との経済連携が強まる中で、アジア諸国の若者を単なる労働力として受け入れるのではなく、来日した労働者に技能を付与し、帰国後その成果を活かしてもらうことにより、これらの国の技術向上に寄与するという制度の趣旨は、今後、益々重要になるものと考えられる。

したがって、こうした技能実習制度のメリットを考えると、現行制度について、技能移転を通じた国際協力という目的は今後とも維持した上で、一部に見られる劣悪な労働環境・実習環境の改善を図りつつ、技能移転の実効性を一層高めるための措置を講ずる方向で制度の見直しを行うことが適当である。

#### IV 各論（制度の課題と対策）

##### 1. 「実務研修」中の研修生の法的保護の在り方

研修の実態を見ると、日本語教育等を中心とした「非実務研修」（座学、概ね4ヶ月（うち集合研修1ヶ月））終了後、多くの受入れ企業において「実